

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA PADA PEGAWAI PUSKESMAS LABOY JAYA KEC.
BANGKINANG SEBERANG**

SIKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Pada Fakultas Psikologi



YULI FITRIA
NIM. 10261020594

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2010**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tingkah laku manusia merupakan perilaku yang paling sederhana dari motivasi dasar, manusia mempunyai semacam dorongan untuk mencapai cita-cita tentang dirinya serta dimana tempat ia bekerja, seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktifitas kerja yang dilakukan akan membawanya kepada sesuatu keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sebelumnya. Tingkah laku seseorang ditentukan oleh keinginan untuk mewujudkan diri sendiri untuk menjadi sesuatu yang diinginkannya sesuai dengan meningkatnya perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Seperti yang dikemukakan oleh Yukl (dalam As'ad : 1991:117), bahwa masalah yang sering muncul dalam suatu organisasi saat ini adalah kurangnya perhatian terhadap aspek manusiawi.

Peran tenaga kesehatan baik dalam lingkungan puskesmas maupun di lingkungan masyarakat sangat menentukan, karena tenaga kesehatan merupakan penggerak utama bagi puskesmas dalam menjalankan program kesehatan yang telah dicanangkan. Bagi puskesmas sendiri, tenaga kesehatan merupakan kekayaan utama, karena peran mereka sangat menentukan berhasil tidaknya program kesehatan yang telah ada khususnya di puskesmas . Tenaga kesehatan juga faktor terpenting dalam melaksanakan aktivitas organisasi. Didalam suatu organisasi terdapat pola hubungan antar manusia yang diikuti sertakan dalam aktivitas dimana satu sama lain saling tergantung untuk suatu tujuan tertentu,

dalam suatu organisasi itu agar tujuan dari pelaksanaan kerjanya dapat tercapai, maka tidak hanya sekedar organisasi yang hanya sekumpulan orang saja, melainkan perlu adanya pengaturan, pendayagunaan dan pengarahan dari pihak atasan kepada pegawainya. Demikian juga dengan pegawai puskesmas, untuk mendapatkan produktivitas kerja maka kebutuhan seorang pegawai harus terpenuhi, baik itu kebutuhan finansial maupun kebutuhan yang berkaitan dengan sarana dan prasarana kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan tenang yang pada akhirnya pegawai akan dapat bekerja secara maksimal dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Oleh sebab itu, kebutuhan utama suatu organisasi adalah pegawai yang mampu berprestasi, memiliki motivasi tinggi dan mau bekerja sebaik mungkin demi mencapai tujuan yang diinginkan organisasi tersebut atau dengan kata lain karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi Anoraga (2001:14).

Produktivitas merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh setiap organisasi dan produktivitas organisasi dapat dicapai dengan karyawan yang juga produktif. Produktivitas kerja karyawan itu sendiri merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada Tohardi (2002:449). Pendapat senada juga dikemukakan oleh Fattah (2004:15) yang menyatakan bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang. Karyawan yang produktifitasnya tinggi adalah karyawan yang menunjukkan tindakan yang konstruktif, percaya diri, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan ke depan, mampu menyelesaikan persoalan, dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan, mempunyai kontribusi positif

terhadap lingkungan dan mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya Erich & Gilmore (dalam Sedarmayanti, 2001:11). Lebih lanjut Siswanto (1989:324) menjelaskan bahwa pada dasarnya produktivitas itu mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan pada saat ini harus lebih berkualitas dibandingkan dengan pelaksanaan pekerjaan masa lalu dan pekerjaan untuk saat yang akan datang lebih baik dibandingkan saat ini.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses kejiwaan yang melatar belakangnya. Dengan kata lain karyawan dikatakan produktif apabila menunjukkan sikap mental ingin selalu berbuat lebih baik bagi perusahaan yang tentunya diikuti oleh tingkah laku positif yang mengarah kepada pencapaian tujuan perusahaan dimana ia bekerja. Sikap dan mental seperti ini akan dapat direalisasikan apabila tercipta iklim organisasi yang baik. Perubahan iklim ini pada gilirannya mempengaruhi kinerja dan produktivitas yang akan membawa kepada suatu keberhasilan organisasi Altofera (2007:5). Campbell (dalam Muhamad, 2000:85) Iklim organisasi cenderung mendukung kesimpulan bahwa lebih positif iklim lebih produktif organisasi. Selanjutnya iklim yang positif ini tidak hanya menggantungkan organisasi tetapi juga penting bagi kehidupan manusia dalam organisasi Muhamad (2000:85). Selanjutnya Rober Stringers (dalam Wirawan, 2008 : 131), mengatakan bahwa karakteristik iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu, oleh karna itu untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang

terdiri dari : 1) Struktur; 2) Standar-standar; 3) Tanggungjawab; 4) Penghargaan; 5) Dukungan; 6) Komitmen.

Tagiuri (dalam Muhamad, 2000:82), menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai kualitas relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, yang mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai suatu karakteristik tertentu dalam lingkungan.

Perilaku-perilaku yang terdapat dalam organisasi akan dipengaruhi oleh iklim organisasi yang telah terbentuk. Iklim organisasi tersebut akan membentuk sikap sosial, toleransi, harga menghargai dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas, loyalitas tinggi peduli terhadap kemampuan organisasi. Litwin & Stringer (dalam Muhamad, 2000 : 83), iklim organisasi adalah suasana yang tercipta dalam organisasi yang bersangkutan menimbulkan perasaan tanggung jawab, standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan, rasa persaudaraan, semangat tim.

Hillriegeer & Slocum (dalam Muhamad, 2000:83) iklim organisasi adalah suatu set atribut organisasi dan subsistemnya yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi, yang mungkin disebabkan oleh cara-cara organisasi atau subsistem, terhadap anggota dan lingkungannya.

Tercapainya keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tugas tentunya tidak terlepas dari proses kerja sama antara sesama pegawai yang bekerja didalamnya, untuk itu dalam mewujudkan proses kerja sama diperlukan pembinaan hubungan yang harmonis.

Wexley dan Yulk (dalam As'ad : 1991 : 1) menyatakan bahwa di dalam suatu perusahaan terdapat pola hubungan antar manusia yang diikuti sertakan

dalam aktivitas dimana satu sama lain saling tergantung untuk suatu tujuan tertentu, dalam suatu perusahaan itu agar tujuan dari pelaksanaan kerjanya dapat tercapai, maka tidak hanya sekedar perusahaan yang hanya sekumpulan orang saja, melainkan perlu adanya pengaturan, pendayagunaan dan pengarahan dari pihak atasan kepada pegawai.

Banyak perusahaan jasa yang tidak memperhatikan kenyamanan konsumennya. Apalagi jika lembaga atau organisasi itu adalah organisasi atau lembaga pemerintahan. Sedangkan lembaga pemerintah itu adalah abdi masyarakat yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dan yang lebih parahnya lembaga pemerintahan ini memilih-milih siapa yang dilayaninya. Apabila orang yang layani adalah orang memiliki power ditengah masyarakat maka pelayanan yang diberikan akan maksimal. Tetapi jika orang yang dilayani adalah orang biasa maka pelayanan yang diberikan sesuai dengan sistem pelayanan yang ada.

Alasan di jadikannya puskesmas sebagai tempat penelitian adalah karna peneliti merupakan salah satu pegawai puskesmas Laboi Jaya Kecamatan Bangkinang Seberang, sehingga penulis merasa terpanggil untuk memberikan kontribusi terhadap instansi tempat penulis bekerja. Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan melalui observasi, penulis melihat pegawai kurang berupaya mencari cara untuk meningkatkan kinerjanya, kurangnya dukungan sesama rekan kerja, dan tidak adanya sifat tolong-menolong sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan..

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap 10 orang pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kecamatan Bangkinang Seberang, 5 orang pegawai mengatakan kurangnya kerjasama diantara pegawai puskesmas dalam memberikan bantuan pengobatan pada pasien, adanya sikap saling tidak mendukung antara sesama pegawai, pegawai tidak memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam berinteraksi dengan pegawai lainnya, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, seperti, pegawai sering membiarkan pasien menunggu lama untuk dialayani berobat, sehingga pelayanan yang diberikan kurang maksimal dan sering pegawai datang tidak tepat pada waktunya.

Ditempat yang terpisah 3 orang pegawai lainnya mengatakan sebagian dari pegawai kurang dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya, tidak mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungannya, dan tidak mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensi yang dimilikinya, karena kurangnya kesediaan pimpinan untuk mengakui pendapat ataupun prestasi dari pegawai. Sehingga menyebabkan potensi-potensi yang dimiliki pegawai tersebut tidak bisa teraktualisasikan dengan baik. Sedangkan 2 orang pegawai lainnya mengatakan bahwa sesama rekan kerja tidak terdapat masalah apapun, bekerja sebagaimana mestinya, saling bahu-membahu dalam menyelesaikan pekerjaan, terjalinnya hubungan yang baik sesama rekan kerja, dan tidak adanya persaingan dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk meneliti masalah ini secara empirik dalam suatu penelitian ilmiah yang penulis beri judul : *“Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja Pada Pegawai Puskesmas*

Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka ditetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja pada pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja pada pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang”.

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Ilmiah:

Penelitian ini diharapkan dapat lebih memahami fenomena-fenomena dan teori-teori ilmu psikologi industri organisasi, khususnya mengenai produktivitas kerja yang dihubungkan dengan iklim organisasi.

2. Kegunaan praktis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang tertarik untuk mengkaji lebih dalam fenomena hubungan iklim organisasi dengan produktivitas kerja, serta dapat memberikan informasi dan masukan kepada pegawai, atasan dan berbagai kalangan untuk membentuk iklim organisasi yang baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Kerja

Setiap organisasi akan membutuhkan tempat dan situasi dalam melaksanakan kegiatannya, tanpa adanya tempat tersebut, organisasi yang ada tidak mungkin menjalankan aktivitas kegiatannya. Salah satunya aktivitas itu diwujudkan dalam bentuk kerja. Menurut As'ad (1991 : 46), bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia bersangkutan.

Gilber (dalam As.ad, 1991 : 47) mengatakan bahwa kerja merupakan proses fisik maupun psikologis manusia untuk mencapai tujuannya. Selanjutnya Anoraga (2001: 14) menjelaskan kerja adalah bagian yang paling mendasar dari kehidupan manusia yang akan memberikan status dari masyarakat yang ada di lingkungan yang bisa mengikat individu dan dapat memberi isi dan makna dari kehidupan.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kerja adalah Kegiatan melakukan sesuatu yang merupakan bagian yang paling penting dari kehidupan manusia dan mengandung arti dalam melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia bersangkutan.

2. Pengertian Produktivitas Kerja

Dilihat dari segi psikologi, produktivitas adalah suatu tingkah laku. Dalam psikologi, produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari

suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Hal ini berarti, bila kita berbicara tentang produktivitas, tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya Anoraga (2001:50).

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan Prasetyo (2008: 2). Menurut Andreas (dalam Pandji:2001:52), produktivitas sebagai tenaga kerja sebenarnya hanya sebagian dari seluruh produktivitas suatu usaha. Namun demikian produktivitas tenaga kerja adalah bagian yang paling menentukan sekaligus juga paling sulit untuk dimengerti, apalagi untuk dikelola.

Produktivitas merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh setiap organisasi dan produktivitas organisasi dapat dicapai dengan karyawan yang juga produktif. Produktivitas kerja karyawan itu sendiri merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada Tohardi (2002 : 449). Pendapat senada juga dikemukakan oleh Fattah (2004 :15) yang menyatakan bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Lebih lanjut Siswanto (1989:324) menjelaskan bahwa pada dasarnya produktivitas itu mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan pada saat ini harus lebih

berkualitas dibandingkan dengan pelaksanaan pekerjaan masa lalu dan pekerjaan untuk saat yang akan datang lebih baik dibandingkan saat ini.

Dari beberapa definisi mengenai produktivitas kerja yang dikemukakan oleh para ahli di atas maka terlihat bahwa produktivitas kerja yang dimiliki oleh seorang individu pada hakekatnya adalah keadaan jiwa seseorang yang menyenangkan pekerjaannya dengan demikian ia akan memandang pekerjaannya dengan positif dan pekerjaan yang dilaksanakan pada saat ini harus lebih berkualitas dibandingkan dengan pelaksanaan pekerjaan masa lalu dan pekerjaan untuk saat yang akan datang lebih baik dibandingkan saat ini.

3. Ciri-ciri Produktivitas Kerja

Gilmore (dalam Sedarmayanti, 2001:79), menyebutkan ciri-ciri individu yang produktif, yaitu:

- 1) Menunjukkan tindakan yang konstruktif
- 2) Percaya diri
- 3) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- 4) Mempunyai pandangan ke depan
- 5) Mampu menyelesaikan persoalan,
- 6) Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan
- 7) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan dan
- 8) Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Sedangkan menurut Timpe (dalam Sedarmayanti, 2001:80), ciri-ciri pegawai yang produktif antara lain :

- 1). Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat,

- 2). Kompeten secara profesional
- 3). Kreatif dan inovatif,
- 4). Memiliki pekerjaan,
- 5). Belajar dengan cerdas menggunakan logika,
- 6). Selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan berhenti,
- 7). Dianggap bernilai oleh atasan,
- 8). Memiliki catatan prestasi yang baik
- 9). Selalu meningkatkan diri.

Dari pendapat ahli diatas dapat ditarik kesimpulan ciri-ciri produktivitas kerja itu adalah : percaya diri, mempunyai rasa tanggung jawab dan memahami pekerjaannya, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, selalu melakukan perbaikan-perbaikan kearah yang lebih baik, dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan, dan kreatif dan inovatif.

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Sinungan (2005 : 56) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah :

1. Manusia
2. Modal
3. Metode / proses
4. Lingkungan organisasi (internal)
5. Produksi
6. Lingkungan negara (eksternal)
7. Lingkungan internasional maupun regional

8. Umpan balik

Manajer (Anoraga, 2001: 56-60) ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para pekerja tetap untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik.

Seseorang mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan senang hati atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada dia mengerjakan pekerjaan yang tidak ia tidak senangi. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi.

5. Upah yang baik

Pada dasarnya seseorang yang bekerja, mengharapkan imbalan dengan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan timbul rasa gairah kerja yang baik.

3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

Yang dimaksud keamanan dan perlindungan dalam bekerja itu, bekerja pada pekerjaan yang memerlukan perlindungan tubuh, ataupun juga memberikan training sebelumnya untuk pekerjaan yang dilakukan. Dengan terpenuhinya jaminan atas pekerjaan, maka dalam bekerja tidak akan ada lagi perasaan was-was atau ragu-ragu.

4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan

Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan adalah, bila seorang pekerja tetap tetap telah tahu kegunaan dari pekerjaannya bagi umum, dan juga sudah tahu betapa sangat pentingnya pekerjaan dia, maka dalam

mengerjakan pekerjaannya, si pekerja akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pemimpin atau hasil pekerjaannya. Oleh karena itu pimpinan/manajer harus tahu dengan pasti bagaimana menyesuaikan tempat kerja untuk para pekerja.

6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan

Seorang pekerja akan merasa bangga bila perusahaan dimana dia bekerja mengalami kemajuan yang pesat, hal ini pulalah yang derajat kebanggaan pada diri si pekerja akan pekerjaannya. Untuk itu para pimpinan/manajer harus tahu menghargai perasaan si pekerja agar tetap menjaga citra baik didalam perusahaan atau di luar pekerjaan.

7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi

Dengan adanya terlibat dalam organisasi dimana para pekerja tetap itu bekerja, ia akan merasakan dirinya benar-benar dibutuhkan dalam perusahaan, dan ia merasa memiliki perusahaan. Dengan timbulnya kecintaan dalam diri terhadap perusahaan, maka si pekerja tetap tadi akan lebih meningkatkan produktivitas pekerjaannya.

8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi

Seorang pimpinan yang bijak akan memperhatikan bawahannya sampai keurusan pribadinya. Dengan demikian para pekerja akan merasa kalau

dirinya diberikan perhatian besar oleh pimpinannya. Hal ini akan mendorong motivasi kerja karyawan lebih giat.

9. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja

Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja merupakan juga dasar rasa kepercayaan pekerja terhadap perusahaan di mana dia bekerja. Kesetiaan pimpinan ini merupakan juga wibawa dari perusahaan, karena si pemimpin hanya mengobral janji-janji akan melakukan sesuatu, tetapi kenyataannya tidak, maka hal ini menimbulkan suatu rasa yang tidak baik dalam diri si pekerja.

10. Disiplin kerja yang keras.

Disiplin kerja yang ketat akan membuat si pekerja akan diikat oleh sebuah aturan-aturan atau tata tertib, biasanya mereka enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan di mana dia bekerja, karena hal ini akan membuat si pekerja akan merasa terkekang.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan faktor produktivitas kerja harus dapat meningkatkan produktivitas karyawan diantaranya pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, upah yang memadai yang diberikan kepada karyawan, harus adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik bagi karyawan, lingkungan ergonomis dan baik kelancaran pekerjaan karyawan, dan pimpinan perusahaan harus mengetahui perkembangan pekerjaan karyawan, melibatkan karyawan dalam organisasi perusahaan, mengerti dan simpati atas setiap persoalan yang dihadapi para karyawan serta menerapkan disiplin yang sesuai bagi semua karyawan.

B. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*) (Wirawan, 2008:111).

Menurut Hoy (Pidarta, 1988 : 134), mengatakan bahwa iklim organisasi adalah karekteritk organisasi tertentu yang membedakan dengan organisasi lain yang dapat mempengaruhi perilaku para anggotanya. Jewell & Marc Siegell (1998 : 379), iklim organisasi adalah konsep deskriptif berdasarkan persepsi pribadi mengenai lingkungan sosial organisasi.

Payne dan Pugh (Muhamad, 2000 : 82-83), mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sitem sosial.

Menurut Hilirieger & Sclocum (Muhamad, 2000 ; 83), iklim organisasi merupakan set atribut organisasi dan subsistemnya yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi, yang mungkin disebabkan oleh cara-cara organisasi terhadap anggotanya.

2. Dimensi Iklim organisasi

Rober Stringers (dalam Wirawan, 2008 : 131), mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang terdiri dari:

1) Struktur

Struktur organisasi merefleksikan perasaan di organisasi secara organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik, dimana pegawai puskesmas merasa ada kejelasan dari atasan terhadap job deskripsi dari masing-masing pegawai, sehingga pegawai puskesmas tahu apa yang menjadi kewajibannya dalam pelayanan terhadap pasien maupun masyarakat pada umumnya. Sebaliknya struktur rendah, jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai job deskripsi, maka pegawai tidak peduli terhadap tugas dan kewajibannya dalam hal pelayanan terhadap pasien. Pegawai tidak akan mau melakukan tugas dengan baik karena mereka merasa tidak memiliki wewenang dalam mengambil keputusan.

2) Standar-standar

Standard-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standard-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan standard-standar yang telah ditetapkan. Pegawai mampu berprestasi karena bangga akan profesi yang ditekuni dengan menunjukkan pada masyarakat bahwa pegawai puskesmas adalah pegawai yang memiliki dedikasi tinggi terhadap kesehatan masyarakat. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kerja. Pegawai merasa tidak memiliki rasa

percaya diri yang tinggi dalam lingkungan kerja maupun dilingkungan masyarakat.

3) Tanggungjawab

Tanggungjawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos” diri sendiri dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi mereka didorong untuk memecahkan problemnya sendiri dan yakin bahwa keputusan yang diambilnya adalah benar dan penuh dengan rasa tanggungjawab. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan karna pegawai merasa bahwa pendapatnya tidak terlalu didengar oleh atasan serta percuma untuk mengeluarkan pendapat dan pikiran.

4) Penghargaan

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik dan tepat waktu. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan masukan berupa motivasi untuk terus berprestasi baik itu diberi dalam bentuk imbalan maupun pujian yang tentunya akan menumbuhkan rasa lebih percaya diri pegawai serta merasa lebih dihargai oleh atasan dan lingkungan kerja. Iklim organisasi menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

Pegawai menjadi malas bekerja dan berprestasi karna tidak adanya rasa dihargai oleh atasan atas kontribusi yang telah diberikan kepada puskesmas.

5) Dukungan

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisi sendiri. Dimensi iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, di mana sumber-sumber sangat terbatas.

6) Komitmen.

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal untuk meningkatkan citra puskesmas yang baik dilingkungan masyarakat. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya dalam arti bahwa pegawai bersikap acuh tak acuh terhadap citra puskesmas di mata masyarakat baik itu buruk maupun sebaliknya.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan dimensi iklim organisasi memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya, standar atau harapan tentang kualitas pekerjaannya, adanya ganjaran atau reward atas pekerjaan,

memiliki rasa persaudaraan yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan memiliki semangat tim dalam meningkatkan citra puskesmas di mata masyarakat.

3. Unsur-Unsur Iklim Organisasi

Panuju (2001 : 26), iklim organisasi meliputi:

2. Tanggung jawab tingkat pendelegasian yang dialami karyawan
3. Standar, yakni harapan tentang kualitas kerja karyawan
4. Imbalan, pengakuan dan penghargaan atas kinerja dan penolakan terhadap penyimpangan kerja
5. Keramahan semangat tim, persaudaraan, saling mempercayai dan penuh kejujuran
6. Kesiapan teknologi, penyempurnaan metode kerja
7. Komunikasi terbuka dan kecukupan informasi

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan unsur-unsur iklim organisasi adalah adanya tanggung jawab terhadap karyawan, harapan tentang kualitas kerja karyawan, pengakuan atas pekerjaan karyawan saling mempercayai, mempersiapkan teknologi pekerjaan atau penyempurnaan metode kerja, serta menjalin komunikasi terbuka dan kecukupan komunikasi.

4. Jenis-Jenis Iklim Organisasi

Halpin (Burhanudin, 1994 : 273), menggolongkan iklim organisasi kedalam beberapa jenis, yaitu:

1. Iklim terbuka, melukiskan organisasi yang penuh semangat yang memberikan kepuasan pada anggota kelompok dalam memenuhi kebutuhannya

2. Iklim bebas, melukiskan suasana organisasi dimana tindakan kepemimpinan justru muncul pertama-tama dari kelompok
3. Iklim terkontrol, bercirikan interpersonal dan sangat mementingkan tugas, sementara kebutuhan anggota organisasi tidak diperhatikan
4. Iklim pamiliar, suatu iklim yang terlalu bersifat manusiawi dan tidak terkontrol
5. Iklim keayahan, organisasi demikian bercirikan adanya penekanan bagi munculnya kegiatan kepemimpinan dari anggota organisasi
6. Iklim tertutup, para anggota biasanya bersikap acuh tak acuh atau masa bodoh

Berdasarkan pendapat diatas, jenis-jenis iklim organisasi adalah melukiskan organisasi yang penuh semangat yang memberikan kepuasan pada anggota kelompoknya, karena jenis iklim organisasi dapat terwujud dalam bentuk iklim terbuka, iklim bebas, iklim terkontrol, iklim pamiliar, iklim keayahan, dan iklim tertutup.

C. Kerangka Pemikiran, Asumsi dan Hipotesis

1. Kerangka Pemikiran

Teori utama yang digunakan dalam mengkaji dan membahas persoalan dalam penelitian ini adalah teori iklim organisasi Rober Stringers (dalam Wirawan, 2008 : 131). serta teori produktivitas kerja dari Gilmore (dalam Sedarmayanti, 2001:79). Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu, kebutuhan utama suatu organisasi adalah karyawan yang mampu berprestasi, memiliki motivasi tinggi dan mau

bekerja sebaik mungkin demi mencapai tujuan yang diinginkan organisasi tersebut atau dengan kata lain karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas kerja, ialah aspek kelembagaan. Artinya, upaya meningkatkan produktivitas kerja harus dikaitkan dengan pemilihan dan penggunaan tipe dan struktur yang tepat Siagian (2002:35).

Sinungan (Hasibuan, 1999 : 126), produktivitas kadang-kadang dipandang penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi.

Demikian juga menurut Hasibuan (1999 : 126), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Kemudian Moekijat (2001 : 164), produktivitas adalah perbandingan daripada jumlah keluaran tertentu dengan jumlah masukan tertentu untuk suatu jangka waktu tertentu. Makin tinggi perbandingannya, maka akan tinggi pulalah produktivitasnya

Produktivitas merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh setiap organisasi dan produktivitas organisasi dapat dicapai dengan karyawan yang juga produktif. Produktivitas kerja karyawan itu sendiri merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada Tohardi (2002:449). Pendapat

senada juga dikemukakan oleh Fattah (2004:15) yang menyatakan bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang. Karyawan yang produktivitasnya tinggi adalah karyawan yang menunjukkan tindakan yang konstruktif, percaya diri, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan ke depan, mampu menyelesaikan persoalan, dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan, mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan dan mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya Erich & Gilmore (dalam Sedarmayanti, 2001:11). Lebih lanjut Siswanto (1989:324) menjelaskan bahwa pada dasarnya produktivitas itu mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan pada saat ini harus lebih berkualitas dibandingkan dengan pelaksanaan pekerjaan masa lalu dan pekerjaan untuk saat yang akan datang lebih baik dibandingkan saat ini.

Jika dilihat dari pandangan para ahli tentang produktivitas tentang produktivitas kerja tersebut dapat dipahami bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya untuk mewujudkan segenap potensi yang ada pada dirinya. Produktivitas berorientasi pada sikap mental dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya dan selalu berupaya terus menerus untuk menerapkan materi dan metode baru serta kepercayaan yang teguh menuju kesuksesan, apabila sikap mentalnya positif maka ia akan memperoleh produktivitas kerja yang tinggi. Sikap dan mental seperti ini akan dapat direalisasikan apabila tercipta iklim organisasi yang baik. Perubahan iklim ini

pada gilirannya mempengaruhi kinerja dan produktivitas yang akan membawa kepada suatu keberhasilan organisasi Altofera (2007:5).

Dari pendapat diatas, maka dapat kita ambil kesimpulan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah lingkungan organisasi atau iklim organisasi. Tagiuri (dalam Muhamad, 2000:82), iklim organisasi sebagai kualitas relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, yang mempengaruhi tingka laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai suatu karakteristik tertentu dalam lingkungan.

Perilaku-perilaku yang terdapat dalam organisasi akan dipengaruhi oleh iklim organisasi yang telah terbentuk. Iklim organisasi tersebut akan membentuk sikap sosial, toleransi, harga menghargai dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas, loyalitas tinggi peduli terhadap kemampuan organisasi. Selanjutnya Litwin & Stringer (dalam Muhamad, 2000: 83), iklim organisasi adalah suasana yang tercipta dalam organisasi yang bersangkutan menimbulkan perasaan tanggung jawab, standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan, rasa persaudaraan, semangat tim.

Tercapainya keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tugas tentunya tidak terlepas dari proses kerja sama antara sesama pegawai yang bekerja didalamnya, untuk itu dalam mewujudkan proses kerja sama diperlukan pembinaan hubungan yang harmonis.

Keinginan-keinginan dan dorongan-dorongan individu dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan psikologis atau kebutuhan-kebutuhan yang disebabkan oleh kebudayaan. Akan tetapi apa yang akan dikejar oleh orang-orang juga dikurangi

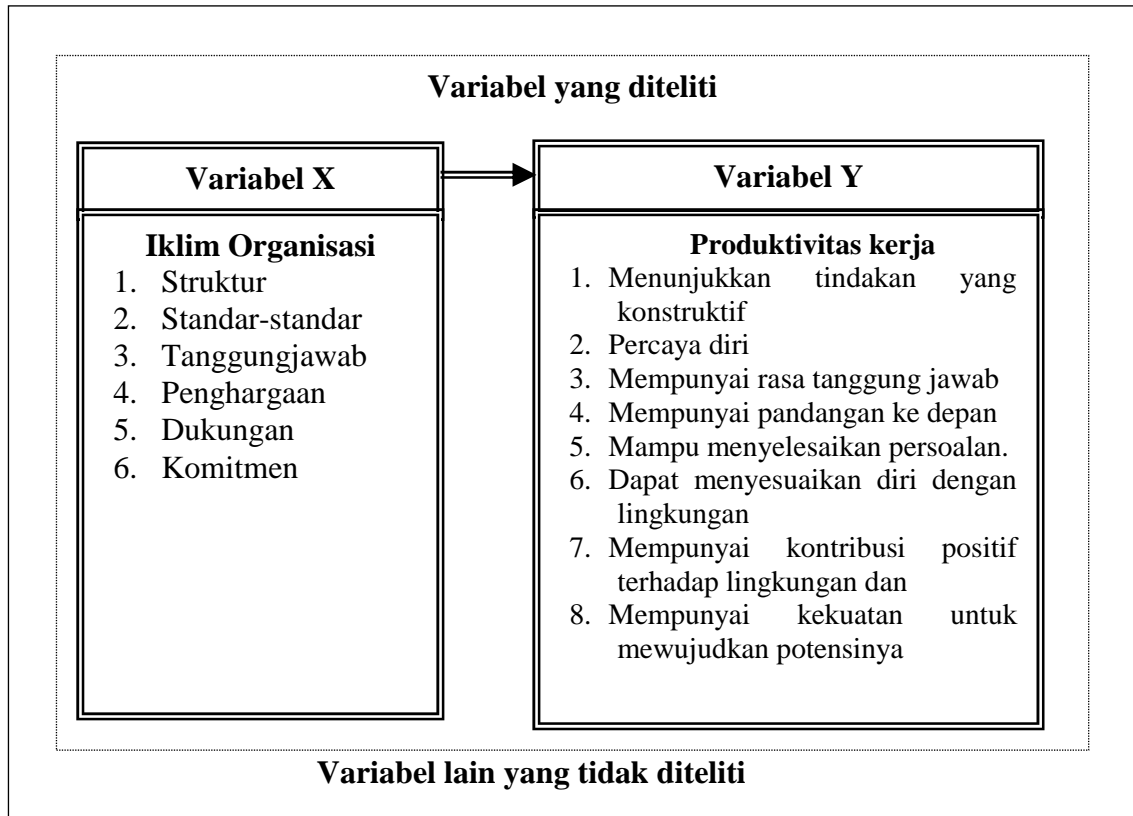
atau ditambah oleh iklim organisasi di mana mereka bekerja Moekijat (2001 : 167).

Menurut Sutaryadi (1995 : 65), iklim organisasi merupakan karakteristik internal yang membedakan suatu organisasi dari yang lain dan mempengaruhi perilaku orang didalamnya. Iklim organisasi tersebut akan membentuk sikap sosial, toleransi, harga menghargai, dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas, loyalitas tinggi peduli terhadap kemampuan organisasi. Jewell & Marc Siegall (1998 : 374), iklim organisasi menunjukkan konsensus dari persepsi para anggota bagaimana organisasi dan subsistemnya berurusan dengan anggotanya dan lingkungan luar.

Wexley dan Yulk (dalam As'ad : 1991 : 1) menyatakan bahwa didalam suatu perusahaan terdapat pola hubungan antar manusia yang diikuti sertakan dalam aktivitas dimana satu sama lain saling tergantung untuk suatu tujuan tertentu, dalam suatu perusahaan itu agar tujuan dari pelaksanaan kerjanya dapat tercapai, maka tidak hanya sekedar perusahaan yang hanya sekumpulan orang saja, melainkan perlu adanya pengaturan, pendayagunaan dan pengarahan dari pihak atasan kepada karyawan. Iklim organisasi sangat penting bagi perusahaan untuk dikelola dengan baik. Payne dan Pugh (Muhamad, 2000 : 82-83), mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai suatu konsep yang mereflesikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja karyawan.

Hubungan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



D. Asumsi

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa asumsi yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini, yaitu:

1. Iklim organisasi merupakan karakteristik internal yang membedakan suatu organisasi dari yang lain dan mempengaruhi perilaku orang didalamnya, iklim organisasi yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. Iklim organisasi akan membentuk sikap sosial, toleransi, harga menghargai dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas, loyalitas tinggi dan peduli terhadap kemampuan organisasi

3. Produktivitas adalah perbandingan jumlah keluaran tertentu dengan jumlah masukan tertentu untuk suatu jangka waktu tertentu. Makin tinggi perbandingannya, maka akan tinggi pula produktivitasnya
4. Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan)
5. Iklim organisasi adalah suasana yang tercipta dalam organisasi yang akan menimbulkan perasaan-perasaan tertentu.

E. Hipotesis

Berdasarkan asumsi di atas, maka dapat ditarik suatu hipotesis yang akan dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini, yaitu: “Terdapat Hubungan yang Positif antara Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja *Pada Pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang*”.

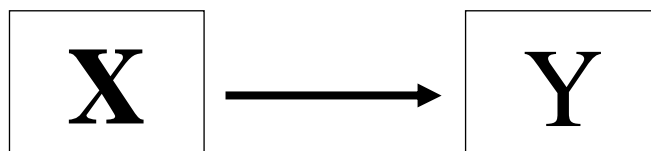
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian deskriptif dengan menggunakan teknik korelasional. Penelitian dengan teknik korelasional merupakan penelitian yang dimaksud untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel, dengan teknik korelasional seorang peneliti dapat mengetahui hubungan variasi dalam sebuah variabel dengan variasi yang lainnya, besar atau tingginya hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi (dalam Arikunto, 1998 :326).

Pada penelitian ini akan mengungkap hubungan antara variabel iklim organisasi (sebagai variabel X) dengan produktivitas kerja (sebagai variabel Y). Secara sistematis model hubungan antara kedua variabel penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



B. Variabel Penelitian dan Operasionalisasi variabel

1 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Variabel Independen (X) : Iklim Organisasi

Variabel Dependen (Y) : Produktivitas Kerja

2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional variabel iklim organisasi dan produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah suasana yang tercipta dalam organisasi yang akan menimbulkan perasaan-perasaan tertentu.

Adapun indikatornya nya adalah:

1. Struktur
2. Standar-standar
3. Tanggungjawab
4. Penghargaan
5. Dukungan
6. Komitmen

B. Produktivitas Kerja :

Produktivitas adalah sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan pada saat ini harus lebih berkualitas dibandingkan dengan pelaksanaan pekerjaan masa lalu dan menunjukkan tindakan yang konstruktif, percaya diri, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan ke depan, mampu menyelesaikan persoalan, dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan. Adapun indikatornya adalah:

1. Menunjukkan tindakan yang konstruktif
2. Percaya diri

3. Mempunyai rasa tanggung jawab
4. Mempunyai pandangan ke depan
5. Mampu menyelesaikan persoalan
6. Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan dan
8. Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (1998 :57) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, dengan maksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel (Arikunto, 1998: 117).

Dalam pengambilan data sampel ini, digunakan pendapat dari Arikunto (1998:125) yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pendapat tersebut, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang pegawai.

D. Metode Pengumpulan Data

1. Alat Ukur

a. Alat Ukur Untuk Variabel Iklim Organisasi

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala iklim organisasi, disusun berdasarkan teori Litwin & Stringer (dalam Muhamad, 2000 : 83). Skala ini disusun dengan model Skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral.

Untuk penelitian ini, nilai diberikan berkisar dari 1 (satu) hingga 4 (empat), dengan ketentuan sebagai berikut:

Untuk pernyataan favourabel

Nilai 4 (empat) jika jawaban SS (sangat setuju)

Nilai 3 (tiga) jika jawaban S (setuju)

Nilai 2 (dua) jika jawaban TS (tidak setuju)

Nilai 1 (satu) jika jawaban STS (sangat tidak setuju)

Untuk pernyataan unfavourabel

Nilai 4 (empat) jika jawaban STS (sangat tidak setuju)

Nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (tidak setuju)

Nilai 2 (dua) jika jawaban S (setuju).

Nilai 1 (satu) jika dijawab SS (sangat setuju)

Jumlah aitem yang dibuat sebanyak 34 aitem dengan rincian yang terdapat pada tabel 3.1. sebagai berikut :

Tabel 3.1
Blue Print Skala Iklim Organisasi
Sebelum Try Out

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Struktur	1,13,25	6,18,28	6
2.	Standar-standar	4,16,32	10,24,34	6
3.	Tanggungjawab	8,21,26	12,15,31	6
4.	Penghargaan	5,19,30	3,22,27	6
5.	Dukungan	7,14,33	11,17,23	6
6.	Komitmen	2,20	9,29	4
Jumlah		17	17	34

2. Alat Ukur Untuk Produktivitas Kerja

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala produktivitas kerja disusun berdasarkan teori Gilmore (dalam Sedarmayanti, 2001:79). Skala ini disusun dengan model Skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral.

Untuk penelitian ini, nilai diberikan berkisar dari 1 (satu) hingga 4 (empat), dengan ketentuan sebagai berikut:

Untuk pernyataan favourabel

Nilai 4 (empat) jika jawaban SS (sangat setuju)

Nilai 3 (tiga) jika jawaban S (setuju)

Nilai 2 (dua) jika jawaban TS (tidak setuju)

Nilai 1 (satu) jika jawaban STS (sangat tidak setuju)

Untuk pernyataan unfavourabel

Nilai 4 (empat) jika jawaban STS (sangat tidak setuju)

Nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (tidak setuju)

Nilai 2 (dua) jika jawaban S (setuju)

Nilai 1 (satu) jika jawaban SS (sangat setuju)

Jumlah aitem yang dibuat sebanyak 44 aitem dengan rincian yang terdapat pada tabel 3.2. sebagai berikut :

Tabel 3.2
Blue Print Skala Produktivitas Kerja
Sebelum Try Out

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Tindakan yang konstruktif	1,15,22	7,20,38	6
2.	Percaya diri	6,39,43	13,32,41	6
3.	Mempunyai rasa tanggung jawab	2,18,25,34	16,27,36,37	8
4.	Mempunyai pandangan kedepan	8,29,40	12,30,42	6
5.	Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan	11,23	3,21	4
6.	Mampu menyelesaikan persoalan	5,19,35	17,33,44	6
7.	Mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungan	4,24	9,31	4
8.	Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya	10,28	14, 26	4
Jumlah		22	22	44

E. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum alat ukur digunakan dalam penelitian sesungguhnya, perlu dilakukan uji coba (*try out*) kepada sejumlah pegawai yang memiliki karakteristik

yang relatif sama dengan karakteristik populasi penelitian. Hal ini dilakukan untuk mengetahui kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) guna mendapatkan instrumen yang benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Uji coba alat ukur ini diberikan kepada 23 pegawai di Puskesmas Kampar Kiri Hilir, Sungai Pagar.

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *Validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 1996 : 173). Dalam penelitian ini, untuk uji validitas digunakan teknik *korelasi product moment* dengan bantuan program *SPSS 10.0 For Window*, dengan cara menghubungkan atau mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya.

Untuk *korelasi product moment*, rumus ststistik yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

N = Jumlah subjek

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total

XY= Jumlah perkalian skor item

X^2 = Jumlah kuadrat skor item

Y^2 = Jumlah kuadrat skor total

Dari 34 aitem skala iklim organisasi terdapat 27 aitem yang sahi. Koefisien korelasi aitem berkisar antara 0,3246 – 0,7764, sedangkan sisanya sebanyak 7 aitem dinyatakan gugur. Rincian-rincian aitem yang sahi dan yang gugur dapat dilihat pada table 3.3, sedangkan blue print aitem yang digunakan dalam pengambilan data dapat dilihat pada table 3.4 .

Table 3.3
Blue Print Skala Iklim Organisasi
Sahi dan Gugur

No	Indikator	No Item				Jumlah
		Favourable		Unfavourable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Struktur	1,13,25	-	6,28	18	6
2.	Standar-standar	16	4,2	24,34	10	6
3.	Tanggungjawab	8,26	21	12,15,31	-	6
4	Penghargaan	5,19,30	-	3,27	22	6
5	Dukungan	7,14,33	-	17,23	11	6
6	Komitmen	2,20	-	9,29	-	4
		14	3	13	4	34

Table 3.4
Blue Print Skala Iklim Organisasi
Untuk Penelitian

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Struktur	1,13,25	6,18	5
2.	Standar-standar	16	4,24	3
3.	Tanggungjawab	8,26	10,12,15	5
4.	Penghargaan	5,19, 21	3,27	5
5.	Dukungan	7,14,22	17,23	5
6.	Komitmen	2,20	9,11	4
Jumlah		14	13	27

Pada variabel produktivitas kerja terdapat 44 aitem yang diuji validitasnya, dan dari jumlah aitem tersebut hanya 30 aitem yang valid dengan koefisien korelasi aitem total berkisar antara 0,3068 – 0,7903, sisanya 14 aitem dinyatakan gugur atau tidak valid.

Table 3.5
Blue Print Skala Produktivitas Kerja
Valid dan Gugur

No	Indikator	No Item				Jumlah
		Favourable		Unfavourable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Tindakan yang konstruktif	1,15	22	7,38	20	6
2.	Percaya diri	6	39,43	13,41	32	6
3.	Mempunyai rasa tanggung jawab	2,25,34	18	27,36	16,37	8
4	Mempunyai pandangan kedepan	8,29,40	-	12,30	42	6
5	Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan	23	11	3	21	4
6	Mampu menyelesaikan persoalan	5,19	35	17,33,44	-	6
7	Mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungan	24	4	9,31	-	4
8	Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya	28	10	14, 26	-	4
Jumlah		14	8	16	6	44

Table 3.6
Blue Print Skala Produktivitas Kerja
Untuk Penelitian

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Tindakan yang konstruktif	1,15	7,20	4
2.	Percaya diri	6	13,22	3
3.	Mempunyai rasa tanggung jawab	2,18,25	16, 27	5
4.	Mempunyai pandangan kedepan	8, 11,29	12,30	5
5.	Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan	23	3	2
6.	Mampu menyelesaikan persoalan	5,19	4,17, 21	5
7.	Mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungan	24	9, 10	3
8.	Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya	28	14, 26	3
Jumlah		14	16	30

2. Reliabilitas

Reliabilitas diterjemahkan dari kata *realibilty*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi maksudnya adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil penelitian dapat dipercaya (Azwar, 1996 : 173)

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas r_{xy} yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai 1 (Azwar, 2002: 83). Dalam penelitian ini

menggunakan uji coba reliabilitas dengan menggunakan reliabilitas Alpha dengan rumus:

$$\alpha = 2 \left[1 - \frac{S1^2 + S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan:

$S1^2$ dan $S2^2$ = Varians skor belahan 1 dan belahan 2

Sx^2 = Varians skor tes

Dalam perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada pada rentang 0 – 1.00, semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1.00, berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0, berarti semakin rendahnya reliabilitasnya. (Azwar, 2002: 23).

Berdasarkan Uji Reliabilitas terhadap aitem pada skala iklim organisasi pegawai diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,9033, sedangkan koefisien reliabilitas pada aitem skala produktivitas kerja pegawai diperoleh koefisien sebesar 0,9063. Dengan demikian reliabilitas kedua skala dalam penelitian ini tergolong tinggi.

F. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis hasil pengukuran tentang hubungan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja digunakan teknik *korelasi product moment*. Karena teknik yang dikumpulkan oleh Person ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara dua variabel (Arikunto, 1998: 402). Jadi, teknik *korelasi*

product moment ini dianggap lebih cocok dari teknik korelasi lain dalam menganalisis data hasil penelitian ini. Rumus *korelasi product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

N = Jumlah subjek

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total

XY = Jumlah perkalian skor item

X^2 = Jumlah kuadrat skor item

Y^2 = Jumlah kuadrat skor total

G. Jadwal Penelitian

Tabel 3.7

No	Nama Kegiatan	Waktu Pelaksanaan
1	Persiapan <ul style="list-style-type: none"> • Pengajuan sinopsis • Penyusunan dan Konsultasi Proposal Penelitian • Seminar Proposal • Perbaikan Seminar Proposal • Penyusunan dan Konsultasi Instrumen 	Juni 2008 Okt 08 s/d Maret 09 08 April 2009 30 April 2009 Mei 2009
2	Uji Coba Instrument Pengumpulan Data	Juni 2009 Juni 2009
3	Pengolahan Data	Juli 2009
4	Penyusunan dan Konsultasi Laporan	Agustus 2009

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Laporan Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan skala kepada subjek. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang dan dilakukan pada tanggal 25 s/d 26 Juni 2009. Dari 32 skala yang peneliti berikan kepada 35 responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini kembali semua dengan utuh dan pernyataan dalam skala tersebut terjawab seluruhnya tanpa ada nomor yang terlewat oleh pegawai.

Pengisian skala tidak ada jawaban yang dianggap salah, sehingga dalam memberikan jawaban subjek tidak merasa mempunyai beban apapun karena tidak ada sangkut pautnya dengan proses pekerjaannya di Puskesmas. Setelah data penelitian terkumpul dilakukan pengolahan dan penganalisaan data untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik perhitungan *korelasi product moment* dan dibantu dengan menggunakan program komputer SPSS 11,5 *for Windows*

B. Hasil Uji Asumsi

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu harus dilakukan pengujian terhadap data yang dimiliki. Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah data yang dimiliki memenuhi yang disyaratkan, yaitu data harus normal dan linier. Oleh karena itu, dalam hal ini akan dibahas terlebih dahulu tentang uji asumsi kedua hal tersebut, yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

B.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Adapun cara yang digunakan untuk melihat sebaran data tersebut normal atau tidak normal pada penelitian adalah dengan melihat rasio antara kecondongan kurva (*skewness*) dan kerampingan kurva (*kurtosis*) dengan alat bakunya masing-masing.

Rasio *skweness* adalah nilai *skewness* dibagi *standard error skewness*. Sebagai pedoman, jika *rasio skewness* berada antara -2 sampai $+2$, maka distribusi data adalah normal. *Rasio kurtosis* adalah nilai *kurtosis* dibagi *standard error kurtosis*, dan sebagai pedoman jika *rasio kurtosis* berada antara -2 sampai $+2$, maka distribusi data adalah normal (Santoso, 2005: 53). Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan terhadap dua variabel yaitu variabel iklim organisasi (variabel X) dan produktivitas kerja (variabel Y).

Berdasarkan uji normalitas dengan program SPSS 11,5 for windows didapatkan rasio skewness untuk variabel iklim organisasi sebesar $0,544/0,398 = 1.36340$ dan rasio kurtosis sebesar $-0.225/0,778 = -0,28920$, sedangkan untuk variabel produktivitas diperoleh rasio skewness $0.220/0,398 = 0,55276$ dan rasio kurtosis sebesar $-0,399/0,778 = -0,51285$. Rasio skewness dan kurtosis kedua variabel dalam penelitian ini berada dalam rentang antara -2 sampai $+2$, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data penelitian normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada histogram dan grafik.

B.2. Hasil Uji Linieritas Hubungan

Uji linieritas hubungan dilakukan untuk melihat arah, bentuk dan kekuatan hubungan di antara dua variabel, jika nilai dari variabel berubah atau bergerak ke arah yang sama, maka hubungan itu adalah positif. Sementara itu, dikatakan negatif jika nilai-nilai variabel itu bergerak ke arah berlawanan.

Berdasarkan uji linieritas pada variabel iklim organisasi dan produktivitas kerja dengan regresi linier pada SPSS 11,5 for Windows, diketahui F sebesar 85,07 dengan taraf signifikan 0,000. Untuk mengetahui data linier atau tidak dapat dilihat dari besarnya signifikansi. Menurut Hadi (2000: 103) data dikatakan linier apabila besarnya harga signifikansi dari variabel kecil dari atau sama dengan 0,05, karena 0,000 sebagai taraf signifikansi dari uji linier tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan data variabel dalam penelitian ini adalah linier.

C. Hasil Analisis Data

Tujuan dari dilakukannya analisa data adalah untuk menguji hasil hipotesis dalam penelitian ini, dengan tujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi antara hubungan iklim organisasi dengan produktivitas, yang dianalisa dengan menggunakan teknik perhitungan *korelasi product moment* dari Pearson dan dibantu dengan menggunakan program komputer SPSS 11,5 for Windows.

Kuatnya hubungan antara variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi bisa bertanda positif (+) atau negatif (-). Koefisien korelasi bertanda positif (+) berarti terdapat hubungan positif antara kedua variabel. Sedangkan koefisien korelasi bertanda negatif (-) berarti terdapat hubungan

negatif antara dua variabel (Sugiyono: 2003: 211). Walaupun demikian tanda positif (+) atau negatif (-) tidak mempengaruhi besar atau kecilnya nilai koefisien korelasi, tanda tersebut hanya menunjukkan arah hubungan kedua variabel.

Hasil analisis dari teknik *korelasi product moment* diperoleh angka sebesar 0,849 dengan taraf signifikan 0,000. Adapun ketentuan diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis apabila signifikansi di bawah atau sama dengan 0,05 ($p \leq 0,05$) maka hipotesis diterima (Sugiyono, 2001:171). Dalam hal ini probabilitas (p) yaitu 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 ($0,000 \leq 0,05$). Angka koefisien korelasi ini termasuk dalam kategori tingkat hubungan sangat kuat, jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang diterima (terbukti). artinya semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai.

Adapun bentuk hubungan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja pegawai adalah positif, ini berarti semakin baik iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai tersebut. Sebaliknya semakin buruk iklim organisasi yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin rendah pula produktivitas kerja pegawai tersebut. Artinya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai telah terstruktur dengan baik, tercapainya standar yang telah ditetapkan di Puskesmas, adanya dukungan, penghargaan, dan memiliki komitmen atas pekerjaannya, maka pegawai tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tidak terstruktur dengan baik, tidak memiliki standar yang

jelas, tidak adanya dukungan baik dari pimpinan maupun rekan kerja, tidak adanya penghargaan, sehingga pegawai tersebut tidak komitmen dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka pegawai tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang rendah.

Menurut Sugiyono (2003:216) pedoman tingkat koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1.
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Hasil analisis terhadap koefisien korelasi antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja pegawai diperoleh angka sebesar 0,849 dengan taraf signifikan 0,000. berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi pada tabel 4.1, maka koefisien korelasi berada pada angka 0.80-1.000. ini berarti tingkat hubungan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja pegawai berada pada kategori sangat kuat, dengan kata lain produktivitas kerja yang dimiliki pegawai itu dipengaruhi oleh iklim organisasi.

D. Deskripsi Kategorisasi Data

Skor yang dihasilkan dalam suatu penelitian belum memberikan gambaran yang jelas mengenai subjek yang diteliti untuk memberi makna yang memiliki nilai diagnostik. Sisi diagnostika suatu pengukuran atribut psikologi adalah pemberian makna atau interpretasi terhadap skor skala yang bersangkutan. Sebagai suatu hasil ukur berupa angka (kuantitatif), skor skala memerlukan suatu norma pembandingan agar dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Interpretasi skala psikologi selalu bersifat normatif, artinya makna skor diacukan pada posisi relatif skor dalam suatu kelompok yang telah dibatasi terlebih dahulu (Azwar, 2000: 105).

Pada skala iklim organisasi, subjek dapat dikelompokkan dalam 2 (dua) kategori yaitu kategori tidak baik dan baik. Gambaran hipotetis variabel iklim dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Gambaran Hipotetis Variabel Iklim Organisasi (X)

Item	Nilai minim	Nilai maks	Range	Mean	Standar deviasi
27	27	108	81	68	15

Skor maksimal pada variabel iklim organisasi 108, skor minimal adalah 27. Rangnya $108 - 27 = 81$, mean $(108 + 27) / 2 = 68$, dan standar deviasinya $(108 - 27) / 6 = 15$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, kategorisasi subjek pada variabel iklim organisasi dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Kategorisasi Variabel Iklim Organisasi (X)

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak Baik	$27 < X \leq 54$	4	12
Sedang	$54 < X \leq 81$	25	71
Baik	$81 < X \leq 108$	6	17
Jumlah		35 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa 4 pegawai (12 %) masuk dalam kategori iklim organisasi yang tidak baik, dengan kata lain 4 orang pegawai pekerjaannya tidak terstruktur dengan baik, tidak memiliki standar tentang kualitas pekerjaan, tidak memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja, tidak adanya penghargaan, dan tidak adanya komitmen dengan pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan 25 (71%), orang pegawai masuk dalam kategori sedang. dan 6 pegawai lainnya (17 %) masuk dalam kategori iklim organisasi baik, dengan kata lain 17 pegawai, pekerjaan yang dilakukan sudah terstruktur dengan baik, tercapainya standar yang telah ditetapkan di Puskesmas, adanya dukungan, bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya, dan memiliki komitmen atas pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa para pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang, secara umum masuk dalam kategori sedang, dengan kata lain pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang memiliki rasa tanggung jawab yang sedang dalam bekerja, memiliki standar tentang kualitas pekerjaannya

sedang, pekerjaan yang dilakukan terstruktur tidak terlalu jelek, dan memiliki komitmen yang sedang-sedang saja dalam bekerja.

Untuk mengetahui skala iklim organisasi dari masing-masing indikator, maka dibuat pengkategorisasian iklim organisasi pegawai ditinjau dari masing-masing indikator yang diukur. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari tabel kategorisasi per indikator berikut.

Tabel 4.4
Gambaran Hipotetis Indikator Iklim Organisasi (X)

Item	Nilai minim	Nilai maks	Range	Mean	SD
Struktur	5	20	15	13	3
Standar-standar	3	12	9	8	2
Tanggungjawab	5	20	15	13	3
Penghargaan	5	20	15	13	3
Dukungan	5	20	15	13	3
Komitmen	4	16	12	10	2

Berdasarkan hasil perhitungan data di atas, diperoleh kategorisasi untuk indikator iklim organisasi, yakni :

Tabel 4.5
Struktur

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak Baik	$5 < X \leq 10$	20	57,13
Sedang	$10 < X \leq 15$	10	28,57
Baik	$15 < X \leq 20$	5	14,3
Jumlah		35 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator struktur terdapat subjek dalam kategori tidak baik sebanyak 20 orang (57,13%), artinya terdapat 20 orang pegawai merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan tidak adanya kejelasan kewenangan dalam mengambil keputusan (tidak terstruktur dengan baik). Pada kategori sedang 10 orang (28,57), artinya terdapat 10 orang pegawai sedang-sedang saja dalam melakukan tugas dan tidak adanya kejelasan kewenangan dalam mengambil keputusan (tidak terstruktur dengan baik). Sedangkan Pada kategori baik terdapat 5 orang (14,3%), hal ini berarti terdapat 5 orang pegawai adanya kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan memiliki kewenangan dalam mengambil keputusan. Secara umum subjek pada indikator terstruktur berada pada kategori tidak baik. Artinya pada indikator struktur, sebagian besar pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang kurang terstruktur dengan baik dan tidak ada kejelasan siapa yang melakukan tugas.

Tabel 4.6
Standar-standar

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak Baik	$3 < X \leq 6$	5	14,3
Sedang	$6 < X \leq 9$	25	71,4
Baik	$9 < X \leq 12$	5	14,3
Jumlah		35 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator standar-standar, terdapat 5 orang (14,3%) berada pada kategori tidak baik, hal ini berarti ada 5 pegawai menunjukkan bahwa standar-standar rendah, merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kerja. Untuk kategori sedang sebanyak 25 orang (71,4), ini artinya terdapat 25 orang pegawai menunjukan standar yang sedang dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan untuk kategori baik sebanyak 5 orang (14,29%), artinya terdapat 5 orang pegawai menunjukkan standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Secara umum subjek pada indikator standar-standar berada dalam kategorisasi sedang. Hal ini berarti sebagian besar pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang memiliki standar-standar yang sedang, artinya anggota organisasi masih mau berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja atau anggota organisasi masih memikirkan tentang pekerjaannya.

Tabel 4.7
Tanggungjawab

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak Baik	$5 < X \leq 10$	20	57,14
Sedang	$10 < X \leq 15$	6	17,14
Baik	$15 < X \leq 20$	9	25,72
Jumlah		35 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator tanggung jawab, terdapat 20 orang (57,14%) berada pada kategori tidak baik, hal ini berarti ada 20 pegawai yang tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pada kategori sedang sebanyak 6 orang (17,14). Sedangkan untuk kategori baik sebanyak 9 orang (25,72%), artinya terdapat 9 orang pegawai yang menunjukkan rasa tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaannya. Secara umum subjek pada indikator tanggung jawab berada dalam kategorisasi tidak baik. Hal ini berarti sebagian besar pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang yang tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dengan kata lain 24 orang pegawai yang tidak memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 4.8
Penghargaan

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak Baik	$5 < X \leq 10$	19	54.3
Sedang	$10 < X \leq 15$	14	40
Baik	$15 < X \leq 20$	2	5,7
Jumlah		35 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator penghargaan, terdapat 19 orang (71,43%) berada pada kategori tidak baik, hal ini berarti ada 19 orang pegawai penghargaan yang ia terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukannya. Selanjutnya pada indikator sedang terdapat 14 orang (40%), artinya penghargaan yang diterima sedang-sedang saja. Sedangkan untuk kategori baik sebanyak 2 orang (5,7%), artinya terdapat 2 orang pegawai merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik, dengan kata lain pegawai yang dapat melakukan pekerjaan secara baik akan mendapatkan imbalan yang sesuai. Secara umum subjek pada indikator penghargaan berada dalam kategorisasi tidak baik. Hal ini berarti sebagian besar pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang penghargaan yang ia terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang dia lakukan, artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

Table 4.9
Dukungan

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak Baik	$5 < X \leq 10$	8	22,8
Sedang	$10 < X \leq 15$	20	57,14
Baik	$15 < X \leq 20$	7	20
Jumlah		35 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator dukungan, terdapat 8 orang (22,8%) berada pada kategori tidak baik, hal ini berarti ada 8 orang pegawai yang kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerja ketika mendapat kesulitan dalam bekerja. Pada kategori sedang sebanyak 20 orang (57,14%), artinya mendapatkan dukungan di antara kelompok kerja jika mengalami kesulitan dalam bekerja. Sedangkan untuk kategori baik sebanyak 7 orang (20%), artinya terdapat 10 orang pegawai merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Secara umum subjek pada indikator dukungan berada dalam kategorisasi sedang. Hal ini berarti sebagian besar pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang mendapatkan dukungan yang sedang dari rekan kerja ketika mendapatkan kesulitan dalam bekerja, anggota organisasi merasa baik-baik saja atau tidak tersisih sendiri.

Table 4.10
Komitmen

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak Baik	$4 < X \leq 8$	18	51,42
Sedang	$8 < X \leq 12$	11	31,44
Baik	$12 < X \leq 16$	6	17,14
Jumlah		35 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator komitmen, terdapat 18 orang (51,42%) berada pada kategori tidak baik, hal ini berarti ada 18 orang pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Pada kategori komitmen terdapat 11 orang (31,44%), artinya terdapat 11 orang pegawai yang memiliki komitmen yang sedang terhadap pekerjaan yang ia lakukan. Sedangkan untuk kategori baik sebanyak 6 orang (17,14%), artinya terdapat 6 orang pegawai yang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Secara umum subjek pada indikator komitmen berada dalam kategorisasi tidak baik. Hal ini berarti sebagian besar pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang memiliki komitmen yang tidak baik terhadap pekerjaannya, dengan kata lain pegawai apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Pada skala produktivitas kerja, subjek dapat dikelompokkan dalam 2 (dua) kategori, yaitu kategori sangat rendah, tinggi. Gambaran hipotetis variabel produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.11
Gambaran Hipotetis Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item	Nilai minim	Nilai maks	Range	Mean	Standar deviasi
30	30	120	90	75	15

Skor maksimal pada variabel produktivitas kerja adalah 120, skor minimal adalah 30. Rangnya $120-30=90$, mean $(120+30)/2=75$, dan standar deviasinya $(120-30)/6=15$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, kategori subjek pada variabel produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12
Kategorisasi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$30 < X \leq 60$	15	42,85
Sedang	$60 < X \leq 90$	15	42,85
Tinggi	$90 < X \leq 120$	5	14,29
Jumlah		35 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa 15 pegawai (42,85%) berada pada kategori rendah, ini artinya 15 orang pegawai memiliki produktivitas kerja yang rendah. 15 pegawai (42,85%), berada pada kategori sedang, ini artinya ada 15 orang pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang sedang. Selebihnya 5 orang (14,29%) pegawai berada pada kategori tinggi, ini artinya 5 pegawai tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Secara umum pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang memiliki produktivitas kerja

yang sama antara rendah dengan sedang, ini artinya produktivitas kerja antara tinggi dan sedang memiliki kesamaan.

Untuk mengetahui skala produktivitas kerja dari masing-masing indikator, maka dibuat pengkategorian produktivitas kerja ditinjau dari masing-masing indikator yang diukur. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari tabel kategorisasi per indikator berikut :

Tabel 4.13
Gambaran Hipotetis Indikator Produktivitas Kerja (Y)

Item	Nilai minim	Nilai maks	Range	Mean	SD
Tindakan yang konstruktif	4	16	12	10	2
Percaya diri	3	12	9	8	2
Mempunyai pandangan kedepan	5	20	15	13	3
Mempunyai rasa tanggung jawab	5	20	15	13	3
Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah	2	8	6	5	1
Mampu menyelesaikan persoalan	5	20	15	13	3
Mempunyai kontribusi yang positif	3	12	9	8	2
Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya	3	12	9	8	2

Berdasarkan hasil perhitungan data di atas, diperoleh kategorisasi untuk indikator produktivitas kerja sebagai berikut, yakni :

Tabel 4.14
Tindakan Yang Konstruktif

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$4 < X \leq 7$	10	28,57
Sedang	$7 < X \leq 10$	16	45,71
Tinggi	$13 < X \leq 16$	9	25,71
Jumlah		35 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator tindakan yang konstruktif pada pekerjaannya, terdapat 10 orang pegawai (28,57%) berada pada kategori rendah, artinya 10 pegawai mempunyai tindakan konstruktif yang rendah pada dirinya. 16 orang (45,71%) pegawai berada pada kategori sedang. Pada kategori tinggi sebanyak 9 orang (25,71%), artinya 9 pegawai mempunyai tindakan yang konstruktif yang tinggi pada pekerjaannya. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang memiliki tindakan konstruktif yang sedang terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Tabel 4.15
Percaya Diri

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$3 < X \leq 6$	17	48,58
Sedang	$6 < X \leq 9$	13	37,14
Tinggi	$9 < X \leq 12$	5	14,28
Jumlah		35 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator percaya diri, terdapat 17 orang (48,58%) berada pada kategori rendah, artinya 17 orang pegawai tidak memiliki kepercayaan diri dalam menjalankan pekerjaannya sebagai seorang perawat. Pada kategori sedang terdapat 13 orang (37,14%) pegawai, artinya 13 orang pegawai memiliki kepercayaan diri yang sedang-sedang saja dalam menjalankan pekerjaan sebagai seorang perawat. Sedangkan pada kategori baik terdapat 5 orang (14,28 %), artinya 5 orang pegawai memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menjalankan pekerjaannya sebagai seorang perawat. Secara umum subjek pada indikator percaya diri dalam menjalankan pekerjaannya termasuk dalam kategorisasi rendah. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang memiliki kepercayaan diri yang kurang baik dalam menjalankan pekerjaannya sebagai seorang petugas kesehatan.

Tabel 4.16
Mempunyai Pandangan Kedepan

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$5 < X \leq 10$	10	28,57
Sedang	$10 < X \leq 15$	17	48,58
Tinggi	$15 < X \leq 20$	8	22,85
Jumlah		35 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator mempunyai pandangan kedepan mengenai pekerjaannya terdapat 10 orang (28,57%) berada pada kategori rendah, artinya ada 10 orang pegawai yang memiliki pandangan mengenai profesi pegawai kesehatan sebagai suatu profesi yang kurang menjanjikan untuk kelangsungan masa depan yang diinginkannya. Pada kategori sedang sebanyak 17 orang (48,58%), artinya 17 pegawai memiliki pandangan bahwa profesi sebagai pegawai kesehatan merupakan pekerjaan yang biasa-biasa saja. Sedangkan pada kategori baik 8 orang (22,85%), artinya ada 8 orang pegawai yang memiliki pandangan mengenai profesi pegawai kesehatan sebagai suatu profesi yang menjanjikan untuk kelangsungan masa depan yang diinginkannya. Secara umum subjek pada indikator mempunyai pandangan kedepan mengenai pekerjaannya termasuk dalam kategorisasi sedang. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar pegawai masi mempunyai pandangan yang baik mengenai pekerjaan yang digelutinya saat ini sebagai suatu profesi yang menjanjikan untuk kelangsungan masa depan yang diinginkannya.

Tabel 4.17
Mempunyai Rasa Tanggung Jawab

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$5 < X \leq 10$	16	45,72
Sedang	$10 < X \leq 15$	14	40
Tinggi	$15 < X \leq 20$	5	14,28
Jumlah		35 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya terdapat 16 orang (45,72%) berada pada kategori rendah, artinya 16 orang pegawai mempunyai rasa tanggung jawab yang rendah terhadap pekerjaannya. Pada kategori sedang sebanyak 14 orang (40%), artinya 14 orang mempunyai tanggung jawab yang sedang terhadap pekerjaannya. Pada kategori tinggi terdapat 5 orang (14,28%), artinya 5 orang pegawai tersebut mempunyai rasa tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaannya. Secara umum subjek pada indikator mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya termasuk dalam kategorisasi sedang. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang sedang terhadap pekerjaannya.

Tabel 4.18
Dapat Menyesuaikan Diri Dengan Lingkungan Yang Berubah

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$2 < X \leq 4$	20	57,14
Sedang	$4 < X \leq 6$	11	31,43
Tinggi	$6 < X \leq 8$	4	11,43
Jumlah		35 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah, terdapat 20 orang (57,14%) berada pada kategori rendah, artinya 20 orang pegawai tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah. Pada kategori sedang terdapat 11 orang (31,43%), artinya 11 orang pegawai memiliki kemampuan yang sedang-sedang

saja dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah. Sedangkan pada kategori tinggi hanya 4 orang (11,43%), artinya hanya 4 orang pegawai yang sangat mampu bersosialisasi dengan baik atau mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah. Secara umum subjek pada indikator mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah termasuk dalam kategorisasi rendah. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang, kurang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah.

Tabel 4.19
Mampu Menyelesaikan Persoalan

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$5 < X \leq 10$	11	31,43
Sedang	$10 < X \leq 15$	21	60
Tinggi	$15 < X \leq 20$	3	8,57
Jumlah		35 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator mampu menyelesaikan persoalan, terdapat 11 orang (31,43%) berada pada kategori rendah, artinya 11 orang pegawai tidak mampu menyelesaikan persoalan yang dihadapinya. Pada kategori sedang 21 orang (60%), artinya lebih dari separoh pegawai yang memiliki kemampuan yang sedang dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapinya. Pada kategori tinggi sebanyak 3 orang (8,57%), artinya 3 orang pegawai jika mendapatkan masalah ia akan mampu menyelesaikannya dengan

baik. Secara umum pegawai pada indikator mampu menyelesaikan persoalan, termasuk dalam kategorisasi sedang. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar pegawai jika mendapatkan masalah ia masih mampu menyelesaikannya dengan baik

Tabel 4.20
Mempunyai Kontribusi Yang Positif

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$3 < X \leq 6$	19	54,3
Sedang	$6 < X \leq 9$	10	28,57
Tinggi	$9 < X \leq 12$	6	17,14
Jumlah		35 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator mempunyai kontribusi yang positif, terdapat 19 orang (54,3%) berada pada kategori rendah, artinya 19 orang pegawai mempunyai kontribusi yang rendah terhadap pekerjaannya. Pada kategori sedang terdapat 10 orang (28,57%), artinya memiliki kontribusi yang sedang terhadap pekerjaannya. Sedangkan pada kategori tinggi sebanyak 6 orang (17,14%), artinya 6 orang pegawai memiliki kontribusi yang baik terhadap pekerjaannya. Secara umum pegawai pada indikator mempunyai kontribusi yang positif, termasuk dalam kategorisasi rendah. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar pegawai kurang memiliki kontribusi yang positif terhadap pekerjaannya.

Tabel 4.21
Mempunyai Kekuatan Untuk Mewujudkan Potensinya

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$3 < X \leq 6$	10	28,57
Sedang	$6 < X \leq 9$	17	48,58
Tinggi	$9 < X \leq 12$	8	22,85
Jumlah		35 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya, terdapat 10 orang (28,57%) berada pada kategori rendah, artinya 10 orang pegawai mempunyai kekuatan yang rendah untuk mengeluarkan potensi-potensi yang ada pada dirinya. Pada kategori sedang terdapat 17 orang (48,58%), artinya mempunyai kekuatan yang sedang untuk mewujudkan potensi-potensi yang ada pada dirinya. Pada kategori tinggi sebanyak 8 orang (22,85%), artinya 8 orang pegawai dapat mengaktualisasikan potensi-potensi yang ada pada dirinya. Secara umum pegawai pada indikator mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya, termasuk dalam kategorisasi sedang. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar pegawai biasa-biasa dalam mengaktualisasikan potensi-potensi yang ada pada dirinya dengan baik.

E. Pembahasan

Hasil analisa data yang diperoleh dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari program *SPSS For Windows* menunjukkan bahwa ada hubungan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja. Artinya, iklim

organisasi yang baik dirasakan pegawai akan berdampak kepada produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian jika pegawai merasakan iklim organisasi yang baik, maka pegawai tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya jika pegawai merasakan iklim organisasi yang tidak baik, maka pegawai tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang rendah.

Berdasarkan kepada hasil uji hipotesis, maka bentuk hubungan antara variabel iklim organisasi dengan produktivitas kerja adalah positif, pada taraf yang signifikan. Artinya semakin positif iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai maka akan semakin tinggi produktivitas kerja pegawai tersebut, dan sebaliknya semakin negatif iklim organisasi yang dirasakan pegawai, maka akan semakin rendah pula produktivitas yang dimiliki oleh pegawai tersebut..

Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Muhamad (2000:78) bahwa iklim organisasi ditentukan oleh bermacam-macam faktor diantaranya tingkah laku pimpinan, tingkah laku teman sekerja dan tingkah laku dari organisasi. Jika dalam suatu organisasi pegawai merasakan suasana yang baik seperti adanya rasa persaudaraan yang erat diantara sesama pegawai maka akan mendukung terciptanya produktivitas kerja pada pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil analisa data dari penelitian yang telah peneliti lakukan diketahui menunjukkan bahwa 4 pegawai (4 %) masuk dalam kategori iklim organisasi yang tidak baik, dengan kata lain 4 orang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tidak terstruktur dengan baik, tidak memiliki standar tentang kualitas pekerjaan, tidak memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja, tidak adanya penghargaan, dan tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang

dilakukannya. Sedangkan 25 pegawai (71%) masuk dalam kategori iklim organisasi yang sedang. Sisahnya 6 pegawai (17 %) masuk dalam kategori iklim organisasi baik, dengan kata lain 6 pegawai, pekerjaan yang dilakukan sudah terstruktur dengan baik, tercapainya standar yang telah ditetapkan di Puskesmas, adanya dukungan, bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya, dan memiliki komitmen atas pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang, secara umum masuk dalam kategori sedang, dengan kata lain pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang memiliki rasa tanggung jawab yang sedang dalam bekerja, memiliki standar yang sedang tentang kualitas pekerjaannya, pekerjaan yang dilakukan masih sedang-sedang saja, dan memiliki komitmen yang sedang dalam bekerja.

Bila dilihat dari kategori per indikator, iklim organisasi pegawai yang tergolong tidak baik yaitu sebanyak 20 orang (57,13%) pada indikator struktur, 25 orang (71,4%) pada indikator standar-standar masuk dalam kategori sedang, 20 orang (57,14%) pada indikator tanggung jawab masuk dalam kategori tidak baik, 19 orang (54,3%) pada indikator penghargaan termasuk dalam kategori tidak baik, 20 orang (57,14%) pada indikator dukungan termasuk dalam kategori sedang, serta pada indikator komitmen sebanyak 18 orang (51,42%) termasuk dalam kategori tidak baik.

Rober Stringers (dalam Wirawan, 2008 : 131), mengatakan bahwa karakteristik iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu, oleh karena itu untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam

dimensi yang terdiri dari : 1) Struktur; 2) Standar-standar; 3) Tanggungjawab; 4) Penghargaan; 5) Dukungan; 6) Komitmen.

Tagiuri (dalam Muhamad, 2000:82), menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai kualitas relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, yang mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai suatu karakteristik tertentu dalam lingkungan.

Perilaku-perilaku yang terdapat dalam organisasi akan dipengaruhi oleh iklim organisasi yang telah terbentuk. Iklim organisasi tersebut akan membentuk sikap sosial, toleransi, harga menghargai dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas, loyalitas tinggi peduli terhadap kemampuan organisasi. Tercapainya keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tugas tentunya tidak terlepas dari proses kerja sama antara sesama pegawai yang bekerja didalamnya, untuk itu dalam mewujudkan proses kerja sama diperlukan pembinaan hubungan yang harmonis.

Tenaga kesehatan faktor terpenting dalam melaksanakan aktivitas organisasi. Didalam suatu organisasi terdapat pola hubungan antar manusia yang diikuti sertakan dalam aktivitas dimana satu sama lain saling tergantung untuk suatu tujuan tertentu, dalam suatu organisasi itu agar tujuan dari pelaksanaan kerjanya dapat tercapai, maka tidak hanya sekedar organisasi yang hanya sekumpulan orang saja, melainkan perlu adanya pengaturan, pendayagunaan dan pengarahan dari pihak atasan kepada pegawainya. Demikian juga dengan pegawai rumah sakit, untuk mendapatkan produktivitas kerja maka kebutuhan seorang pegawai harus terpenuhi, baik itu kebutuhan finansial maupun kebutuhan

yang berkaitan dengan sarana dan prasarana kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan tenang yang pada akhirnya pegawai akan dapat bekerja secara maksimal.

Jika pegawai merasakan aspek-aspek dalam pekerjaan yang digelutinya sehari-hari sesuai dengan keinginannya. Maka akan tercermin pada perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif perawat terhadap pekerjaan sebagai seorang petugas kesehatan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan puskesmas tempatnya bekerja akan tercermin dalam bentuk : bekerja dengan maksimal, memiliki disiplin yang baik, dan bertanggung jawab melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kondisi inilah yang sangat diinginkan oleh setiap instansi, karena keberhasilan pegawai puskesmas dalam memberikan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat sangat tergantung dari kinerja para pegawai yang memberikan bantuan pengobatan kepada masyarakat dalam puskesmas tersebut. Iklim organisasi yang baik, yang dirasakan oleh seorang pegawai mendorongnya untuk tetap bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun Puskesmas tempatnya bekerja, karena iklim organisasi erat kaitannya dengan produktivitas kerja yang baik.

Tinggi atau rendahnya produktivitas kerja pegawai dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang terdapat kesamaan antara kategori rendah dan sedang yaitu sebanyak 15 orang yang bila dipersenkan menjadi (42,58)%. Dan kategori sedang juga terdapat 15 orang (42,58%).

Selebihnya sebanyak 5 orang atau (14,29%) masuk dalam kategori tinggi. Bila dilihat berdasarkan kategori per indikator, produktivitas kerja pegawai sebagian besar masuk dalam kategori rendah dengan perincian sebagai berikut. Untuk kategori indikator tindakan yang konstruktif dalam menjalankan pekerjaannya masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 16 orang atau (45,71%), indikator percaya diri terhadap kemampuannya masuk dalam kategori rendah sebanyak 17 orang atau (48,58%), indikator mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya masuk dalam kategori rendah sebanyak 16 orang atau (45,72%), indikator mempunyai pandangan kedepan mengenai pekerjaan yang dijalannya masuk dalam kategori sedang sebesar 17 orang atau (48,58%), indikator dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah masuk dalam kategori sedang sebanyak 20 orang atau (57,14%), pada indikator mampu menyelesaikan persoalan masuk dalam kategori sedang sebanyak 21 orang atau (60%), pada indikator mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungan masuk dalam kategori rendah sebanyak 19 orang atau (54,3%) dan yang terakhir yaitu pada indikator mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensi yang dimilikinya masuk dalam kategori sedang sebesar (48,58%) atau sebanyak 17 orang. Artinya sebagian besar pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang mengalami produktivitas kerja yang sedang. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji perindikator masih banyak pegawai Puskesmas memiliki produktivitas yang sedang seperti, tindakan yang konstruktif dalam menjalankan pekerjaannya, mempunyai pandangan kedepan mengenai pekerjaan yang dijalannya, dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah, mampu menyelesaikan persoalan,

mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensi yang dimilikinya. Kalau dilihat dari hasil uji coba perindikator di atas produktivitas kerja pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang sebagian besar masuk dalam kategori sedang. Ini merupakan tantangan bagi pimpinan agar bisa meningkatkan lagi produktivitas kerja pegawainya dari sedang menjadi ke yang lebih baik lagi.

Perbedaan iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai akan berpengaruh pada produktivitas kerja yang dimilikinya. Semakin baik iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai, maka akan berdampak semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut, sebaliknya semakin tidak baik iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai, maka akan berdampak semakin rendah produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan pegawai dipengaruhi oleh iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai tersebut.

Hasil analisa data menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,849. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,849, dari hasil perhitungan statistik diketahui r^2 sebesar 0.721 atau 72.1%. Hal ini berarti, iklim organisasi berkontribusi sebesar 72,1% terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang. Lebihnya sebesar 27,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Bisa karena error penelitian atau karena faktor lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang dimiliki pegawai. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai tersebut bisa menjadi lahan

ajian bagi peneliti lain yang berminat untuk meneliti bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

BAB V

PENUTUP

5.1.Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini diambil suatu kesimpulan bahwa:

- 1) Terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang. Artinya iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai , akan berdampak kepada produktivitas kerja yang dihasilkannya.
- 2) Bentuk hubungan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja pegawai adalah positif, ini berarti semakin baik iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai, maka akan semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Sebaliknya semakin tidak baik iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai, maka akan semakin rendah pula produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.
- 3) Sebagian besar tingkat produktivitas kerja pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang rendah.

5.2.Saran

1. Kepada pegawai

Kepada seluruh pegawai Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang, agar mampu meningkatkan produktivitas kerja sebagai seorang tenaga medis khususnya yang bekerja di Puskesmas. Karena, dengan meningkatkan produktivitas kerja sebagai pegawai, maka pelayan terhadap masyarakat

akan maksimal dan akan dapat mengatasi masalah-masalah kesehatan yang dialami oleh masyarakat.

2. Kepada pimpinan Puskesmas Laboy Jaya Kec. Bangkinang Seberang

Kepada Pimpinan Puskesmas disarankan untuk dapat lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai serta lingkungan tempat pegawai bekerja. Karena, dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan dalam hidupan pegawai serta pegawai merasakan iklim organisasi yang baik dalam bekerja, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

3. Kepada peneliti selanjutnya

Penelitian ini tidaklah sempurna, terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu disarankan untuk peneliti yang akan datang agar dapat mencari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, baik sebagai variabel kontrol maupun sebagai variabel bebas.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Syaifudin, 1996. *Tes Prestasi Dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset
- _____, 2002, *Validitas Dan Realibilitas*, Yogyakarta: Rineke Cipta
- Arikunto, Suharsini. *Metode Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta: 1993.
- As'ad Moh, 1991, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty
- Anoraga, Pandji. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Barthos, Basir (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Burhanudin, 1994. *Perilaku Keorganisasian* (Edisi Pertama). Yogyakarta: Bpfe.
- Edi Prasetyo, 2008. *Manajemen Keluarga Mengelolah Emosi*, Jakarta:Grasindo
- Fattah, Nanang (2004). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, Melayu, Melayu, 1999, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Rineke Cipta
- Hidayanti. Altofera. *Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja*. Skripsi Tidak dipublikasikan
- L.N. Jewell & Marc Siegal, 1998, *Psikologi Industri / Organisasi Modern*, Jakarta: Arcan
- Muhamad, Arni, 2000. *Komunikasi Organisasi*, Jakarta:Bumi Aksara
- Moekijat, 1999. *Manajemen Kepegawaian* (personal Manajemen). Alumni: Bandung
- _____, 2001. *Dasar-Dasar Motivasi*, Bandung, CV. Pionir Jaya
- Panuju, Redi. 2001. *Organisasi Komunikasi*, Jakarta: Bina Aksara
- Pidarta, Made1998. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara
- P. Siagian. Sondang. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineke Cipta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Efektif Kerja*. Mandar Maju, Bandung

- Sinungan, 2005. *Organisasi dan Manajemen*. Rajawali Press: Jakarta
- Siswanto 1989. *Dasar dan Manajemen Perkantoran*, Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono, 1998, *Metode Penelitian Administrasi*, Jakarta : Rineka Cipta.
- , 2003, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: CV. Alfabet.
- Sutaryadi, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: BPFE
- Tohardi, Ahmad, 2002. *Pemahaman praktis sumber daya manusia*. Bandung. CV. Mandar Maju
- Wirawan, 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Uji Normalitas Data

Statistics

		Iklm Organisasi	Produktivitas Kerja
N	Valid	35	35
	Missing	0	0
Std. Error of Mean		1.99131	2.17387
Std. Deviation		11.78077	12.86079
Variance		138.78655	165.40000
Skewness		.544	.220
Std. Error of Skewness		.398	.398
Kurtosis		-.225	-.399
Std. Error of Kurtosis		.778	.778
Range		47.00	50.00
Minimum		47.00	51.00
Maximum		94.00	101.00
Percentiles	10	52.8000	57.0000
	20	58.4000	65.2000
	25	61.0000	67.0000
	30	62.0000	68.8000
	40	63.0000	71.0000
	50	64.0000	73.0000
	60	67.6000	77.8000
	70	70.4000	81.4000
	75	76.0000	83.0000
	80	80.8000	84.8000
	90	85.4000	95.0000

Frequency Table

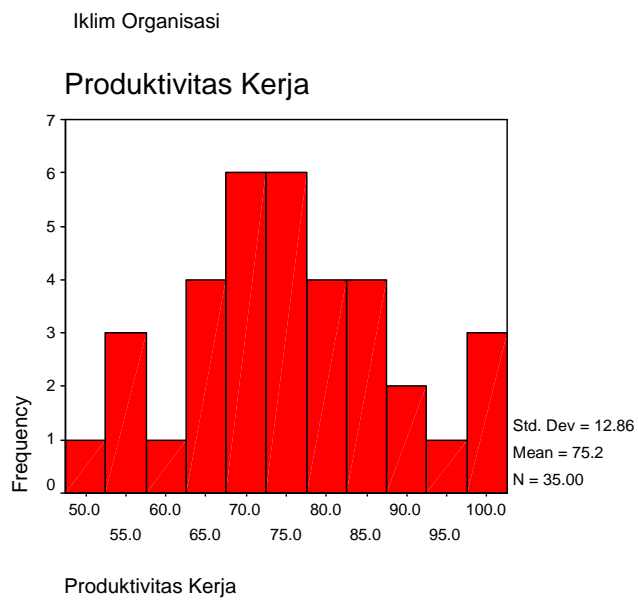
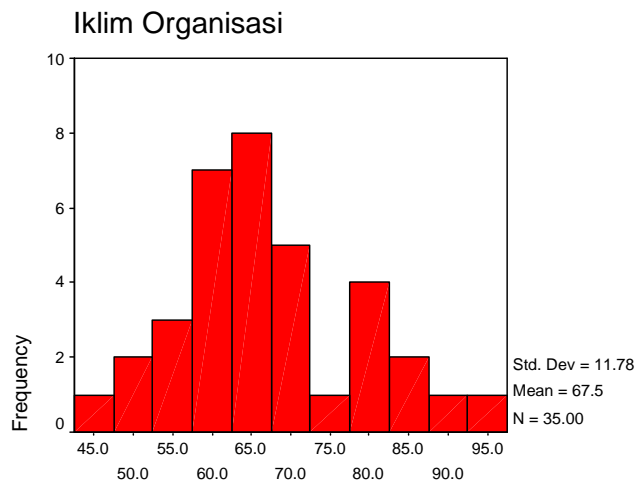
Iklim Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	47.00	1	2.9	2.9	2.9
	49.00	1	2.9	2.9	5.7
	51.00	1	2.9	2.9	8.6
	54.00	1	2.9	2.9	11.4
	55.00	1	2.9	2.9	14.3
	56.00	1	2.9	2.9	17.1
	58.00	1	2.9	2.9	20.0
	60.00	1	2.9	2.9	22.9
	61.00	1	2.9	2.9	25.7
	62.00	4	11.4	11.4	37.1
	63.00	2	5.7	5.7	42.9
	64.00	3	8.6	8.6	51.4
	65.00	1	2.9	2.9	54.3
	66.00	1	2.9	2.9	57.1
	67.00	1	2.9	2.9	60.0
	68.00	1	2.9	2.9	62.9
	69.00	1	2.9	2.9	65.7
	70.00	2	5.7	5.7	71.4
	72.00	1	2.9	2.9	74.3
	76.00	1	2.9	2.9	77.1
	80.00	1	2.9	2.9	80.0
	81.00	1	2.9	2.9	82.9
	82.00	2	5.7	5.7	88.6
	85.00	1	2.9	2.9	91.4
	86.00	1	2.9	2.9	94.3
	92.00	1	2.9	2.9	97.1
	94.00	1	2.9	2.9	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Produktivitas Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 51.00	1	2.9	2.9	2.9
54.00	1	2.9	2.9	5.7
57.00	2	5.7	5.7	11.4
58.00	1	2.9	2.9	14.3
63.00	1	2.9	2.9	17.1
65.00	1	2.9	2.9	20.0
66.00	1	2.9	2.9	22.9
67.00	1	2.9	2.9	25.7
68.00	1	2.9	2.9	28.6
69.00	1	2.9	2.9	31.4
70.00	2	5.7	5.7	37.1
71.00	2	5.7	5.7	42.9
73.00	3	8.6	8.6	51.4
74.00	1	2.9	2.9	54.3
75.00	1	2.9	2.9	57.1
76.00	1	2.9	2.9	60.0
79.00	1	2.9	2.9	62.9
81.00	3	8.6	8.6	71.4
83.00	2	5.7	5.7	77.1
84.00	1	2.9	2.9	80.0
85.00	1	2.9	2.9	82.9
90.00	1	2.9	2.9	85.7
92.00	1	2.9	2.9	88.6
93.00	1	2.9	2.9	91.4
98.00	1	2.9	2.9	94.3
100.00	1	2.9	2.9	97.1
101.00	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Histogram



Uji Korelasi

Correlations

		Iklm Organisasi	Produktivitas Kerja
Iklm Organisasi	Pearson Correlation	1	.849**
	Sig. (1-tailed)	.	.000
	N	35	35
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.849**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.
	N	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

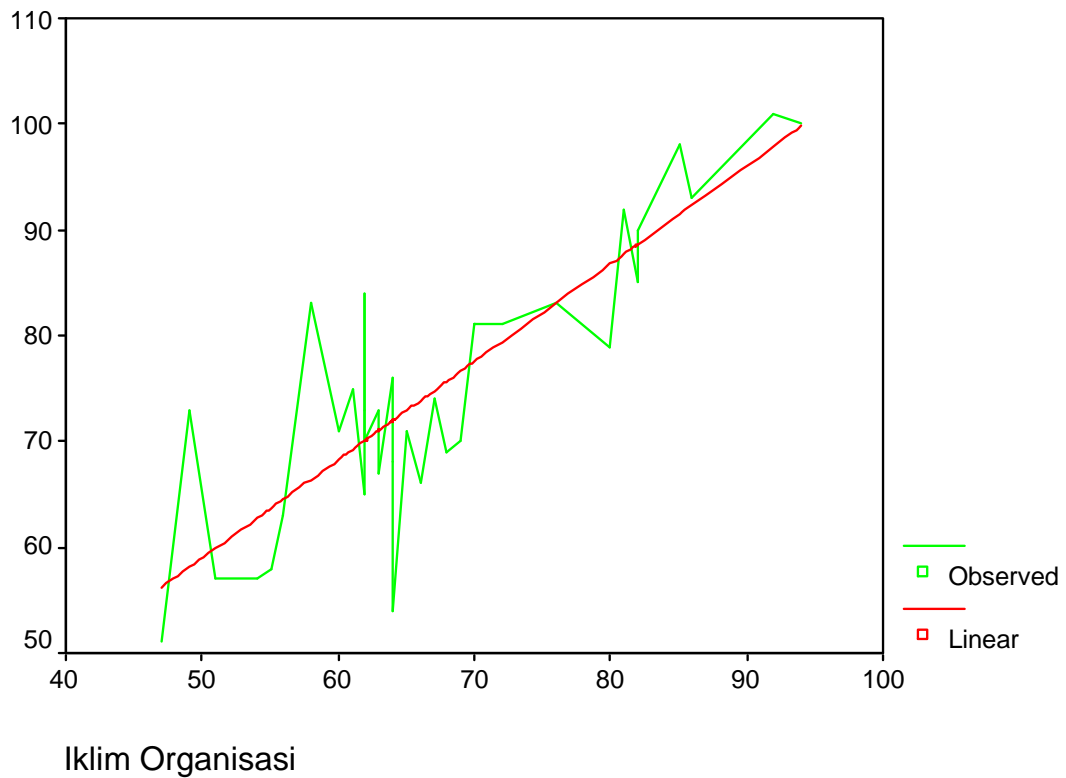
MODEL: MOD_1.

—

Independent: X

Dependent	Mth	Rsq	d.f.	F	Sigf	b0	b1
Y	LIN	.721	33	85.07	.000	12.6647	.9266

Produktivitas Kerja



RASIO SKEWNESS & KURTOSIS

		Skewness	Std Error	Rasio	
	Var X	0,544	0,398	1.36340	
	Var Y	0.220	0,398	0,55276	
		Kurtosis	Std Error		
	Var X	-0.225	0,778	-0,28920	
	Var Y	-0,399	0,778	-0,51285	